

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В предложенной статье рассмотрены подходы различных исследователей к формированию профессиональных компетенций специалистов организации, а также факторы, влияющие на их развитие, обоснованы подходы и требования к формированию профессиональных компетенций.

The proposed article considers the approaches of various researchers to the formation of professional competencies of the organization's specialists, as well as the factors affecting their development, and justifies the approaches and requirements for the formation of professional competencies.

Ключевые слова: компетентность; компетенции; личность; самореализация; способности; знания; умения; навыки; опыт.

Key words: competence; competencies; personality; self-realization; abilities; knowledge; skills; skills; experience.

В настоящий момент разрыв между знаниями, получаемыми студентами в институте и реальными знаниями и навыками, которые требуются в организации, по-прежнему велик. Это связано не только с уровнем образования, но и проблемами в организациях. Редкий HR-специалист может сформулировать профиль профессиональных компетенций для той или иной должности. Именно спрос рождает предложение, именно организации должны формировать набор требуемых знаний и навыков, которыми должен обладать сотрудник при поступлении на работу.

Компетенция – интегральная характеристика/критерий, описывающий качество поведения человека в определенной деятельности. Как правило, эта некая идеальная модель поведенческих проявлений, позволяющих ему достигать результата, быть эффективным в этом виде деятельности [1].

Компетентность представляется как «индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции».

В работе А. К. Марковой выделяются виды профессиональной компетентности:

- специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

- социальная компетентность – владение совместной профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда;

- личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;

- индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развитие индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд без перегрузок [2].

А. Г. Никифоров рассматривает компетентность как свойство, необходимое каждому руководителю на том или ином участке деятельности и связанное с отраслевой спецификой управленческой деятельности [1].

Я. Л. Коломинский рассматривает уровень компетентности как систему знаний в противовес понятию профессионального уровня, понимаемого как степень сформированности умений и навыков [3].

Иной подход к пониманию компетентности наблюдается в зарубежной научной литературе (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури). Компетентность представляется интегральным понятием, в котором могут быть выделены несколько уровней:

- компетентность – способность к интеграции знаний и навыков и их использованию в условиях быстро меняющихся требований внешней среды;
- концептуальная компетентность;
- компетентность в эмоциональной сфере, в области восприятия;
- компетентность в отдельных сферах деятельности [1].

Е. П. Тонконогая определяет профессиональную компетентность руководителя как интегральное профессиональное качество руководителя: сплав его опыта, знаний, умений и навыков, показатель готовности к руководящей работе, способность принимать обоснованные управленческие решения [2].

Приведенные позиции исследователей в отношении понимания компетентности касаются, главным образом, компетентности уже состоявшегося профессионала. Речь идет о компетентности как элементе общей культуры современного человека, включающей освоение фундаментальных научных знаний, приобретение многосторонних знаний, умений, формирование культурных образцов поведения и взаимодействия в обществе.

С точки зрения Дж. Равенна, под компетентностью понимаются качества личности, наличие которых значительно повышает эффективность осуществления трудовой деятельности [1]. Компетентность рассматривается им как совокупность знаний, умений и способностей, которые проявляются в личностно значимой для субъекта деятельности. При этом предполагается, что наиболее важную роль при определении компетентности играет именно ценность деятельности для субъекта. Для ее оценки предполагается вначале измерять ценность деятельности и лишь затем – совокупность внутренних средств, с помощью которых субъект достигает определенного результата в данной деятельности.

Среди видов компетентности Дж. Равен выделяет инициативу, лидерство, эффективную работу в сотрудничестве с другими, ответственность, настойчивость, честность и т. д. Отсутствие определенных видов компетентности (в зависимости от специфики деятельности) значительно снижает качество выполнения трудовых функций.

Дж. Равен утверждает, что для разных сфер деятельности необходим разный набор компетентностей. Он говорит о том, что современное общество нуждается в людях, которые готовы работать, когда нужно, проявляют высокую адаптивность, готовы к новым задачам и нововведениям, лично заинтересованы в повышении эффективности труда, в перспективном планировании и в наличии планов на будущее, а также готовы брать на себя личную ответственность и исправлять ошибки [1].

В сфере государственного управления острее всего современному обществу требуются чиновники, которые могут и хотят понять цели проводимой ими политики, не следуют слепо правилам, а вникают в нужды своих клиентов и стараются помочь им, такие чиновники, которые были бы цельными личностями и потому умели бы изменять свое поведение в зависимости от ситуации.

Компетентное поведение зависит от:

- мотивации и способности включаться в деятельность высокого уровня;
- готовности включаться в субъективно значимые действия;
- готовности и способности содействовать климату поддержки и поощрения тех, кто пытается вводить новшества или ищет способы более эффективной работы;
- адекватного представления о ряде понятий, связанных с управлением организациями.

Итак, понятие «компетентность» рассматривалось исследователями с разных позиций. В отечественной литературе понятие компетентность употребляется сравнительно недавно, как правило, происходит отождествление понятий «профессионализм» и «компетентность». Чаще всего работы отечественных исследователей посвящены проблемам профессиональной пригодности, профессиональной ориентации. В нашем исследовании под компетентностью мы будем понимать характеристику степени соответствия требованиям профессии, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. Другими словами, компетентность – это совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Это определение взято за основополагающее, так как оно является комплексным и охватывает все необходимые элементы и характеристики компетентности.

Таким образом, на современном этапе развития экономики, формирования рыночных отношений и становления государственной службы любой организации для нормального функционирования и развития необходимы профессионалы, умеющие быстро адаптироваться к окружающей среде, добывать необходимые знания и применять их на практике, поэтому проблеме компетентности уделяется все больше внимания. Компетентность формируется в процессе обучения и деятельности; требует постоянного контроля и корректировки; ей можно и нужно управлять; и только тогда работник при наличии определенных качеств, знаний и умений сможет многого добиться в профессиональной деятельности.

Список использованной литературы

1. **Научный** журнал «Фундаментальные исследования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=40183>. – Дата доступа : 13.03.2021.
2. **Лаборатория** деловых игр: Компетенции персонала – виды и примеры компетенций, разработка и внедрение [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://games4business.ru/articles/kompetencii-personala>. – Дата доступа : 14.03.2021.
3. **Коломинский, Я. Л.** Социальная психология развития личности / Я. Л. Коломинский, С. Н. Жеребцов. – Минск : Выш. шк., 2009. – 335 с.